

RÉUNION D'INFORMATION À DESTINATION DES EMPLOYEURS



PRESTAL
le réflexe prévention en entreprise



Le 16 février 2026



Le comité départemental pour l'emploi a identifié le risque d'inaptitude au poste comme un frein à l'embauche. La réunion permettra aux différents intervenants de rencontrer les employeurs et d'expliquer les étapes de la procédure d'inaptitude.

Seront présents la direction départementale du travail et de l'emploi, le service de santé au travail Prestal, le service de santé au travail de la MSA, le CIBC, Cap Emploi, et l'Union des Entreprises Lotoises, qui interviendront pour évoquer les différents aspects.

L'INAPTITUDE AU POSTE DU SALARIÉ, C'EST QUOI ?

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder à une étude de son poste de travail.

S'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail, et émettre des préconisations en vue d'un reclassement.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. S'il n'y a pas de poste compatible avec ces préconisations, l'employeur procédera alors au licenciement pour inaptitude médicale au poste.

QUE FAIRE POUR ÉVITER LE LICENCIEMENT ?

Il est possible, dans certains cas, de mettre en place des actions pour faciliter le maintien en emploi du salarié :

- proposer au salarié un Bilan de compétences : plusieurs offres spécifiques : Bilan séniors, Bilan santé & Travail ou encore des actions de « détection de potentiel »
- solliciter un rdv dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle pour étudier les actions et pistes à mettre en œuvre
- former le salarié à une reconversion (le conseiller en évolution professionnelle peut accompagner ces démarches).

QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR LES EMPLOYEURS ?

Dans la même démarche, Cap emploi peut, selon les cas, venir en soutien aux entreprises pour la sécurisation du poste de travail en amont ou en aval de l'embauche pour des publics reconnus en situation de handicap ou en voie de l'être.

QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de rechercher une solution de reclassement. S'il est déclaré « inapte à tout poste » « sans possibilité de reclassement », ou lorsqu'aucune solution de reclassement n'a été trouvée, l'employeur doit procéder à son licenciement, selon une procédure spécifique. Des indemnités supplémentaires, et le paiement du préavis non effectué, peuvent être à la charge de l'entreprise, notamment en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

INVITATION À LA REUNION D'INFORMATION
Sur le thème
« INAPTITUDE DU SALARIÉ »

Le 16 février 2026 de 9h à 11 h

A la Chambre de Commerce et d'Industrie,
Salle Estival,
107 Quai Eugène Cavaignac,
46000 Cahors

Merci de répondre avant le 15 février 2026
Sur l'adresse : ddetspp-invitations@lot.gouv.fr

N'hésitez pas à partager cette invitation !

